

МОТИВАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

В соответствии с Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 гг., утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 11 апреля 2011 г. № 136, главная цель социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 гг. – рост благосостояния и улучшение условий жизни населения на основе совершенствования социально-экономических отношений, инновационного развития и повышения конкурентоспособности национальной экономики [1].

Для достижения главной цели необходимо решение ряда задач, среди которых различают усиление мотивации к эффективной работе и повышение ответственности работников за результаты и качество своего труда.

Государственная политика, прежде всего, направлена на создание условий и возможности трудоспособным гражданам зарабатывать средства для удовлетворения своих потребностей и обеспечения достойного уровня жизни для себя и своей семьи с опорой на собственные силы. Данная политика формируется с учетом того, что благополучие граждан должно зависеть от их личного трудового вклада, квалификации и предприимчивости.

В современных условиях заработная плата должна в полной мере выполнять свою стимулирующую функцию. Наиболее актуальными становятся повышение мотивационного потенциала заработной платы и увязка механизма ее роста с результатами труда. Мотивация труда должна базироваться на создании новых гибких систем оплаты труда, внедрении прогрессивных видов премирования во взаимосвязке с показателями производительности труда и качества продукции, личным вкладом каждого работника в повышение эффективности деятельности организаций. В целях стимулирования труда высококвалифицированных работников предусматривается применение новых элементов социального пакета. Среди них выделяют предоставление дополнительного отпуска после реализации крупных проектов, оплата обучения на языковых курсах, компенсация затрат по медицинскому обслуживанию, страхование квалифицированных специалистов за счет средств организации, предоставление подарочных сертификатов [1].

Предполагается усилить роль минимальной заработной платы как государственного минимального социального стандарта в сфере труда на основе поддержания ее размера на уровне не менее трети от средней заработной платы по республике. Дальнейшее повышение оплаты труда работников бюджетной сферы имеет целью последовательное приближение тарифной ставки первого разряда к уровню бюджета прожиточного минимума [1]. Для достижения поставленной цели по повышению мотивации труда предусматривается повышение реальных располагаемых денежных доходов населения в 2015 г. к уровню 2010 г. в 1,7–1,76 раза, производительности труда – в 1,63–1,68 раза [1].

В реальном секторе экономики политика государства в сфере трудовых отношений будет реализовываться через расширение сферы действия и повышение эффективности социального партнерства с целью обеспечения повышения стимулирующей роли оплаты труда и, тем самым, восстановления функции расширенного воспроизводства рабочей силы и заработной платы. Одним из основных направлений повышения эффективности использования персонала организации является усиление мотивации труда. Именно мотивация труда и профессионально-квалификационный уровень работников обеспечивают действенность управления человеческими ресурсами.

Поведение организации в микроэкономической сфере определяется бесчисленным количеством мотивов, которые заставляют каждого члена трудового коллектива действовать и вести себя определенным образом. Мотивация – это процесс стимулирования отдельного человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей фирмы или общества в целом [2]. Понимание мотивов дает ключ к объяснению всех видов организованной деятельности, прежде всего предпринимательства.

Долгие годы трудовая мотивация понималась довольно узко как вознаграждение за труд, чаще всего в виде премий. Однако на современном этапе в странах с развитой рыночной экономикой мотивацию рассматривают как фактор развития производства, систему воспитания личности, а также фактор социальной стабильности общества. Сложившаяся за долгие годы система управления экономикой в Республике Беларусь привела к возникновению феномена экономического отчуждения трудящихся от средств производства. Выражается это в том, что в условиях общественной собственности важнейшие функции хозяйственного руководства выполняли не сами непосредственные производители материальных благ, а государство в лице его различных органов, которые отстранили конкретного человека от результатов собственного труда и управления производством.

Реализация принципов переходной экономики, в том числе и необходимые экономические реформы, выход из экономического кризиса невозможны без выработки механизма мотивации труда в основной ячейке народного хозяйства – трудовом коллективе организации. Нужно не забывать о простой истине: продукцию, услуги, все материальные блага за всю историю человечества производили и производят люди и только люди. Полнокровный товарный рынок с системой обмена появится лишь в результате заинтересованного производительного труда работников, а предприятия смогут выжить в условиях рынка, только овладев механизмом мотивации высокоэффективного труда. Переход Республики Беларусь к рыночным отношениям, развитие многообразных форм собственности, демократизация всех сторон общественной жизни требуют изменения организации распределительных отношений и, прежде всего, по поводу оплаты за труд. Суть радикальной реформы управления экономикой – переход от преимущественно административных к экономическим методам руководства, управлению интересами и через интересы. Поэтому важнейшая задача экономической науки и практики состоит в том, чтобы разработать такой механизм материального стимулирования, который нацеливал бы коллективы предприятий и отдельных работников на достижение высоких конечных народнохозяйственных результатов. Ее решение обуславливает необходимость, раскрытия предпосылок эффективности функционирования материального стимулирования.

Система материального и морального стимулирования труда представляет собой совокупность мер, направленных на повышение деловой активности работающих и, как следствие, эффективности труда и его качества. Стимулирование труда как метод управления дополняет административно-правовые методы управления, побуждая работников и их коллективы работать больше и лучше, чем это предусмотрено трудовыми соглашениями. Стимулы могут быть материальными и нематериальными, а сочетание материальных и моральных стимулов является одним из важнейших принципов стимулирования. В составе материальных стимулов можно выделить денежные и неденежные, в составе нематериальных – социальные (престижность труда, возможность карьерного и профессионального роста), моральные (уважение со стороны окружающих, награды) и творческие (возможность самореализации и самосовершенствования) [2].

До настоящего времени в трудовом законодательстве отсутствовали надежные механизмы соблюдения организациями всех форм собственности правовых гарантий, предоставляемых работникам [3].

Наибольшего внимания на сегодняшний день заслуживает вопрос правового регулирования оплаты труда работников. В соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь система государственных гарантий по оплате труда работников включает в себя следующее:

- величину минимальной заработной платы в Республике Беларусь (с 1 января 2013 г. размер минимальной заработной платы составил 1 395 000 р.);
- величину размера тарифной ставки первого разряда Единой тарифной сетки работников бюджетной сферы Республики Беларусь (с 1 января 2013 г. размер тарифной ставки первого разряда составил 240 000 р., с 1 апреля 2013 г. – 250 000 р.);
- республиканские тарифы оплаты труда – часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями;
- размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных;
- меры по поддержанию уровня реального содержания заработной платы, индексации заработной платы;
- ограничения размеров удержаний из заработной платы, в том числе размеров налогообложения доходов;

- государственный контроль и надзор за своевременностью выплат заработной платы и реализацию государственных гарантий в части ее размеров;
- ответственность нанимателей за нарушение условий коллективного договора, соглашения по оплате труда.

Таким образом, использование новых подходов к мотивации труда персонала в условиях инновационного развития национальной экономики позволит отечественным организациям повысить эффективность результатов их деятельности на рынке.

Список литературы

1. **Программа** социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 гг. : утв. Указом Президента Респ. Беларусь от 11 апр. 2011 г. № 136 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2013.

2. **Гончаров, В. И.** Менеджмент : учеб. пособие для вузов / В. И. Гончаров. – Минск : Современ. шк., 2010. – 640 с.

3. **О дополнительных** мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 9 нояб. 1999 г. № 1748 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2013.